

Konsultacijos: darbuotojų nuoma („Introductory guidance to secondment“, www.cipd.co.uk/subjects/lrnanddev/secondment/secondment)

Konsultacijos: darbuotojų nuoma („secondment“)

Pirmasis leidimas: 1999 m. birželio mėn. Paskutinį kartą peržiūrėta 2007 m. vasario mėn.

Šiame duomenų rinkinyje pateikiamos įvadinės gairės ir:

- aprašomas procesas,
- detaliai apibūdinami įvairūs darbuotojų nuomos tipai,
- išaiškinama darbuotojų nuomos nauda nuomojamam darbuotojui, jį skiriančiai ir priimančiai organizacijai,
- pabrėžiamas galimas personalo skyriaus vaidmuo.

Kas yra darbuotojo nuoma?

Pirminė termino „darbuotojo nuoma“ reikšmė buvo laikinas darbuotojo perkėlimas į kitą tos pačios organizacijos skyrių. Šiandien šis terminas įgijo platesnę prasmę ir apima ne tik darbuotojo skolinimą kitam tos pačios organizacijos skyriui, bet ir kitai organizacijai. Dabar darbuotojai nuomojami organizacijoms, užsiimančioms pačia įvairiausia veikla, pradedant didžiuliais prekybos koncernais, viešosiomis tarnybomis ir mokyklomis, ir baigiant mažomis vietos veiklos grupėmis bei labdaros organizacijomis. Darbuotojo nuoma organizacijos viduje ar išorinei organizacijai yra naudinga. Paprastai mokama darbuotojo nuoma grindžiama oficialiais susitarimais, numatoma visai darbo dienai, o nuomos laikotarpis trunka iki dvylikos mėnesių.

Vis dažniau pripažįstama, kad darbuotojų nuoma ypač naudinga raidai. Organizacijų valdymo struktūra tampa vis mažiau hierarchinė, todėl vadovaujančias pareigas užimančių darbuotojų galimybės lipti karjeros laiptais išlieka ribotos. Darbuotojų nuoma suteikia darbuotojams karjeros galimybių, todėl vis dažniau įtraukiama į talentų ugdymo programas. Tai puiki galimybė organizacijoms ugdyti darbuotojų gebėjimus.

Nors darbuotojų nuoma dažnai suvokiama kaip nereikšminga veikla, kurią daugiausia praktikuoja didžiosios organizacijos, tai, kad darbas organizuojamas vis lanksčiau, gali įgyti vis daugiau svarbos ateityje. Darbuotojų profesinės raidos instituto (toliau CIPD) atlikto vadovaujančių darbuotojų karjeros galimybių tyrimo¹ duomenimis, darbuotojų nuoma patenka tarp dešimties dažniausiai siūlomų karjeros galimybių, o 67 proc. respondentų mano, kad tokia praktika yra „veiksminga“ arba „labai veiksminga“. Naujausios CIPD/DDI lyderystės prognozės² rezultatai buvo panašūs. Net 63 proc. respondentų nurodė, kad darbuotojų nuoma išorės organizacijai yra labai veiksminga lyderių profesinės raidos priemonė (didžiausias atsakiusių skaičius).

Esminės nuostatos

Kuriam laikotarpiui nuomojami darbuotojai?

Darbuotojų nuomos laikotarpio trukmė priklauso nuo aplinkybių. Trumpalaikė darbuotojo nuoma trunka mažiau negu 100 valandų (dažnai dalį darbo dienos). Ilgalaikė darbuotojo nuoma gali trukti metus ar daugiau.

Konsultacijos: darbuotojų nuoma („Introductory guidance to secondment“, www.cipd.co.uk/subjects/lrnanddev/secondment/secondment)

Kuriuos darbuotojus galima nuomoti?

Tai konkrečios organizacijos politikos reikalas. Organizacija gali nuspręsti nuomoti bet kurį darbuotoją, arba taikyti apribojimus ir nuomoti tik vadovus, techninius ir kitos srities specialistus, talentingus darbuotojus, talentų ugdymo programos dalyvius ar tam tikrą darbo stažą turinčius darbuotojus.

Kas moka?

Paprastai nuomos laikotarpiu atlyginimą nuomojamam darbuotojui moka jį skyrusi organizacija. Komercinės nuomos atveju šias sąnaudas vėliau kompensuoja priimančioji organizacija.

Darbuotojų nuomos tipai

Darbuotojai gali būti nuomojami:

- kitam tos pačios organizacijos skyriui;
- kitai organizacijai (pvz., viešasis sektorius gali nuomoti privačiam sektoriui ar atvirkščiai, arba savanorių organizacijai).

Darbuotojų nuoma organizacijos viduje

Tai vertinga profesinės raidos galimybė darbuotojams, ypač jei organizacijos struktūra nėra itin hierarchinė, o karjeros galimybės ribotos. Darbuotojų nuoma tinkama ir trumpalaikėms užduotims ar projektams. Tokiu atveju darbuotojas įgyja patirties ir naujų gebėjimų be trikdančios būtinybės pereiti dirbti kitur ir išlaiko galimybę vėl tęsti darbą buvusioje darbovietėje. Pagrindinis trūkumas visoms šalims yra tas, kad darbuotojo nuoma organizacijos viduje nesuteikia visiškai naujos patirties, kurios suteikia darbuotojų nuoma kitai organizacijai.

Darbuotojo nuoma kitai organizacijai

Darbuotojo nuoma kitai organizacijai gali būti naudinga visoms trimis šalims, nes tai galimybė visų pirma priimančiai organizacijai ir darbuotojui, o galiausiai ir nuomojamą darbuotoją skiriančiai organizacijai susipažinti su kitokia darbo praktika. Visgi, labai svarbu, kad visos trys šalys visiškai suvoktų savo atsakomybę šioje situacijoje. Prieš nuomojant darbuotoją, būtina atsakyti į šiuos toliau vardijamus klausimus:

- Ar darbuotojas nuomojamas konkrečiai apibrėžtam terminui, ar neribotam laikotarpiui, iki bus nutarta jį atšaukti?
- Nors paprastai atlyginimą nuomojamam darbuotojui moka jį skiriantis darbdavys, kas mokės už viršvalandžius, priedus, kas dengs mokymo ir kitas išlaidas?
- Kas bus, jei nuomojamas darbuotojas ilgą laiką arba nuolat kažkiek laiko negalės atvykti į darbą?
- Kaip bus sprendžiami pavaldumo ir drausmės klausimai?
- Jei darbuotojas nuomojamas ilgą laikui, kaip bus vertinama jo veikla ir profesinė raida?
- Ar reikės pasirūpinti draudimu nuo nuostolių, atsirandančių dėl įsipareigojimo atlyginti žalą?

Konsultacijos: darbuotojų nuoma („Introductory guidance to secondment“, www.cipd.co.uk/subjects/lnanddev/secondment/secondment)

- Kas dirbs išnuomoto darbuotojo darbą jį skiriančioje organizacijoje? Kaip nuomojamas darbuotojas palaikys ryšius?
- Kaip bus elgiamasi darbuotojo nuomos laikotarpiui pasibaigus (pavyzdžiui, kaip bus organizuojamas darbuotojo grįžimas į buvusias pareigas)?

Labai svarbu, kad visos šalys aiškiai suvoktų savo ir viena kitos pareigas, lūkesčius, atskaitomybę ir veiklos tikslus.

Priimančio darbdavio santykiai su nuomojamu darbuotoju skiriasi nuo jo santykių su etatiniais darbuotojais. Pavyzdžiui, nors priimantis darbdavys turi žinoti, kada nuomojamas darbuotojas ketina atostogauti, jis tiesiogiai neatsako už tai, kad darbuotojas būtų išleistas atostogų ar kad jam būtų sumokėti atostoginiai. Dėl tokių išlaidų atlyginimo priimantis darbdavys tariasi su nuomojamą darbuotoją skiriančiu darbdaviu.

Priimantis darbdavys neatsako už nuomojamo darbuotojo drausminimą, tačiau pageidautina, kad jis turėtų mechanizmą, kuriuo remdamasis galėtų pareikalauti, kad nuomojamą darbuotoją skiriantis darbdavys pradėtų drausminimo procedūrą. Be to, priimantis darbdavys gali nuspręsti, kad netinkamas nuomojamo darbuotojo elgesys yra priežastis nutraukti darbuotojo nuomos sutartį. Tokia sutartis gali būti nutraukta ir dėl ilgalaikės nuomojamo darbuotojo ligos.

Jei šie klausimai nebus aptarti prieš pasirašant darbuotojo nuomos sutartį, gali būti, kad tokią sutartį pasirašantys darbdaviai, ypač priimantis darbdavys, darbuotojų nuomos teikiamos naudos nepajus (ypač jei bus vengiama spręsti personalo problemas).

Savanorių sektorius

Darbdaviai išleidžia darbuotojus padirbėti savanorių organizacijose net ir trumpam, pavyzdžiui, šimtui valandų (per tam tikrą laikotarpį arba vienu kartu). Tokia darbuotojo nuoma paprastai apmokama iš ryšių su bendruomene biudžeto.

Organizacijoms vis labiau įsisąmoninant savo socialinę atsakomybę, tokia darbuotojų nuoma populiarėja.

Darbuotojų nuomos teikiama nauda

Nuomojamas darbuotojas:

- įgyja platesnių karjeros ir asmeninės raidos galimybių, negu įgytų dirbdamas savo darbo vietoje;
- įgyja vertingos projektų valdymo patirties;
- gali pasitikrinti ir pritaikyti konkrečius gebėjimus kitokioje organizacinėje aplinkoje;
- įgyja naujų įgūdžių ir patirties, dirbdamas iššūkių kupinose srityse.

Nuomojamo darbuotojo darbdavys:

- pagerina darbuotojų įgūdžius, gebėjimą dirbti komandoje ir skirtingas funkcijas atliekančių darbuotojų gebėjimą keistis informacija;
- pakelia darbuotojų dvasią ir motyvaciją;
- praplečia pažintis;
- įgyja gero darbdavio, kuris rūpinasi bendruomenės raida, reputaciją.

Priimančioji organizacija:

- gauna pagalbą, reikalingą projektui įgyvendinti;
- gali pažvelgti į save iš šalies.

Galimi darbuotojų nuomos spąstai

Konsultacijos: darbuotojų nuoma („Introductory guidance to secondment“, www.cipd.co.uk/subjects/lnanddev/secondment/secondment)

Nuomojamam darbuotojui:

- gali būti sunku grįžti į senąsias pareigas nuomos laikotarpiui pasibaigus.

Nuomojamą darbuotoją priimančiam darbdaviui:

- gali tekti susidurti su nepatenkintais darbuotojais, kurie nebuvo parinkti nuomoti.

Priimančiai organizacijai:

- gali kilti sunkumų dėl to, kad nuomojamas darbuotojas nesugeba prisitaikyti prie organizacijos kultūros.

Skirtingų darbuotojų nuomos tipų pavyzdžiai

- Aukštesnio rango valstybės tarnautojai nuomojami pramonės sektoriui, kad įgytų patirties privačiame sektoriuje.
- Žemesniosios ar vidurinėsios grandies vadovai nuomojami savanorių programoms, kad įgytų vadovavimo projektams ir lyderiavimo patirties.
- Technikos specialistai nuomojami dirbti tiekėjų ar užsakovų įmonėse, kad įgytų darbo kitoje tiekimo grandinės dalyje patirties.
- Mokytojai nuomojami dirbti pramonės įmonėse, kad susipažintų su pramonės įmonių kultūra ir praktine veikla.
- Vidurinėsios grandies ar aukščiausio rango vadovai nuomojami dirbti įvairiose organizacijose, kad įgytų lyderystės kitoje organizacijoje patirties.

Darbuotojus nuomoti tinkama šiems toliau vardijamiems darbams:

- apžvalginiam projektui;
- naujai iniciatyvai diegti;
- politikai rengti;
- konkrečiai ribotos trukmės užduočiai arba užduočiai, kurios ateitis neaiški, atlikti;
- trumpam susipažinti su nauja veiklos sritimi, prieš pereinant į ją dirbti nuolatos.

Darbuotojų nuomos galimybes koordinuojančios organizacijos

„**Business in the Community**“ įsteigta 1982 metais, siekiant padėti verslui vykdyti įsipareigojimus bendruomenei. Ši organizacija vienija apie 700 jos narėmis esančių bendrovių. Organizacijos paskirtis yra „verslo atstovams būti įkvėpimo, iššūkių, traukos ir paramos šaltiniu nuolat gerinant teigiamą verslo poveikį visuomenei“. Darbdavių remiamas ir skatinamas darbuotojų dalyvavimas ypač svarbus „Business in the Community“ veiklai.

- [Aplankykite „Business in the Community“ tinklalapį](#)

„**Employees in the Community Network**“ (Eitcn) – tinklas, skirtas vadovams, įskaitant ir personalo bei žmogiškųjų išteklių vadovus, dirbantiems bet kurioje organizacijoje, kurią domina darbdavio remiama savanoriška veikla (įskaitant ir darbuotojų nuomą). Šis tinklas vienija savanorių organizacijas ir organizacijas, kurios priima dirbti savanorius. Kalbant apie darbuotojų nuomą, šio tinklo tikslas yra „skatinti darbdavių remiamą savanorišką veiklą kaip pagrindinį bendrovės dalyvavimo viešame, privačiame ir savanoriškame bendruomenės gyvenime komponentą ir remti geriausią praktiką tinklo narėmis esančiose organizacijose bei platesniu mastu“. Šiuo tikslu tinklas siūlo įvairią veiklą ir paslaugas, įskaitant tinklo dienas ir geros praktikos pristatymus.

- [Aplankykite „Employees in the Community Network“ tinklalapį](#)

Konsultacijos: darbuotojų nuoma („Introductory guidance to secondment“, www.cipd.co.uk/subjects/lrnanddev/secondment/secondment)

HTI yra ne pelno siekianti socialinių įmonių organizacija, pastaruosius dvidešimtį metų nuomojanti patyrusius mokytojus verslo sektoriui. Švietimo veikėjai už atlygį nuomjami nuo šešių savaičių iki dvylikos mėnesių laikotarpiui tarpinės grandies vadovų pareigoms, todėl turi galimybę išbandyti turimus lyderio įgūdžius naujoje aplinkoje ir įsigilinti į tai, kokius reikalavimus pramonės sektorius kelia jaunimui, tai yra būsimiems darbuotojams.

- [Aplankykite HTI tinklalapį](#)

„Interchange“– vyriausybės iniciatyva, kuriai vadovauja ministrų kabinetas, skirta remti ir skatinti žmonių ir geros praktikos mainus tarp valstybės tarnybos ir kitų ūkio sektorių.

- [Aplankykite „Interchange“ tinklalapį](#)

„Pilotlight“ siekia padėti mažoms, novatoriškoms labdaros organizacijoms augti, pasisamdant pripažintus lyderius ir talentingus verslo bei pramonės atstovus, norinčius dovanoti savo gebėjimus labdaros organizacijoms.

- [Aplankykite „Pilotlight“ tinklalapį](#)

„The Whitehall and Industry Group“ (WIG) yra nepriklausoma, narystės pagrindu veikianti organizacija, vienijanti aukšto rango specialistus, siekiančius pagerinti visuomenės, privataus ir savanorių sektoriaus bendradarbiavimą ir savitarpio supratimą. Ši organizacija siūlo mainų ir lyderystės programas bei renginius. WIG narių mainai apima tarpininkavimą skiriant ar nuomojant darbuotoją dirbti kitame sektoriuje, taip suteikiant individui galimybę įgyti patirties kitame sektoriuje, įgyvendinant į verslą orientuotus projektus ir funkcijas. Tokie projektai ir funkcijos yra parenkamos pagal individualų užsakymą, siekiant patenkinti ir kandidato mokymosi tikslus, ir priimančios organizacijos reikalavimus.

- [Aplankykite „The Whitehall and Industry Group“ tinklalapį](#)

Kaip žmonių išteklių specialistai galėtų padėti užtikrinti, kad darbuotojų nuomos programa būtų įgyvendinta sėkmingai?

- Užtikrinti, kad organizacija turėtų veiksmingą darbuotojų nuomos procedūrą, apie kurią būtų gerai informuoti visi darbuotojai. Pavyzdžiui, ji gali būti aprašyta darbuotojo vadove arba paskelbta intranete.
- Užtikrinti, kad būtų aiškiai apibrėžtas nuomojamų darbuotojų poreikis įmonėje ir numatyti konkretūs siektini rezultatai, t.y. apibrėžti veiklos rezultatai, gebėjimai ir kompetencija.
- Įtikinti aukšto rango vadovus, kad darbuotojų nuoma turi privalumų ir kaip darbuotojų, ir kaip organizacijos raidos priemonė.
- Plačiausiai įmanomai auditorijai veiksmingai reklamuoti pareigas, kurioms nuomjami darbuotojai.
- Naudoti vietas ir nacionalinius tinklus ryšiams su išorės bendruomene užmegzti.
- Aktyviai siekti galimybės patiemis padirbti nuomojamu darbuotoju, siekiant įgyti darbo kitoje aplinkoje patirties.
- Teikti įvadinę informaciją, pritaikytą darbuotojams, nuomjamiems dirbti organizacijos viduje ir už jos ribų.
- Užtikrinti, kad visą darbuotojo nuomos laikotarpį būtų stebimas nuomojamo darbuotojo darbas.
- Skatinti nuomojamus darbuotojus teikti grįžtamąją informaciją ir vertinimus.

Konsultacijos: darbuotojų nuoma („Introductory guidance to secondment“, www.cipd.co.uk/subjects/lrnanddev/secondment/secondment)

- Įvertinti nuomojamo darbuotojo įgytų žinių ir patirties naudą organizacijai.
- Atlikti kontaktinio padalinio, palaikančio ryšius tarp nuomojamą darbuotoją skiriančios ir priimančios organizacijos, funkciją.

Nuorodos

1. CHARTERED INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT. (2003) *Managing employee careers: issues, trends and prospects*. Survey report. London: CIPD. Available at: <http://www.cipd.co.uk/surveys>
2. CHARTERED INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT. (2005) *UK global comparisons leadership forecast 2005-2006: best practices for tomorrow's global leaders*. Survey report. London: CIPD. Available at: <http://www.cipd.co.uk/surveys>

Kita literatūra

CIPD nariai gali pasinaudoti mūsų siūloma išplėstine paieška papildomai literatūrai šia tema susirasti.

- [Išplėstinė paieška](#)

Knygos

Career discussions at work: practical tools for HR, managers and employees. (2005) London: Chartered Institute of Personnel and Development. Available at: <http://www.cipd.co.uk/tools>

HARRIS, H. and DICKMANN, M. (2006) *International management development*. Guide. London: Chartered Institute of Personnel and Development. Available at: <http://www.cipd.co.uk/guides>

INCOMES DATA SERVICES. (2006) *Secondments and volunteering*. HR Studies. London: IDS.

TANSLEY, C. et al (2006) *Talent management: understanding the dimensions*. Change agenda. London: Chartered Institute of Personnel and Development. Available at: <http://www.cipd.co.uk/changeagendas>

Žurnalų straipsniai

WOOLNOUGH, R. (2005) Changing places. *Personnel Today*. 8 March. pp18-19,21.

Ši duomenų rinkinį parengė Jean Richards, redagavo Clare Hogg iš „Helios Associates Ltd.“ Rinkinį atnaujino CIPD darbuotojai.

- [Printable version](#)
- [Discuss this subject](#)
- [Enlarge text size](#)
- [Email a colleague](#)
- [Edit 'My profile'](#)

Related publications

Konsultacijos: darbuotojų nuoma („Introductory guidance to secondment“, www.cipd.co.uk/subjects/lrnanddev/secondment/secondment)



Karjeros galimybės

Tricia Jackson

Šiame skyriuje reklamuojamos darbuotojų nuomos galimybės, kurias šiuo metu siūlo vyriausybės žinybos. Darbuotojo nuoma apibrėžiama kaip laikinas darbuotojo perkėlimas į žinybą ar kitą veiklos padalinį karjeros tikslais, darbui konkrečiame projekte ar tarpžinybiniais ryšiams gerinti.

Žinybos

Žinybos sprendžia, ar darbuotojo nuoma yra tinkama priemonė jų darbuotojų įgūdžiams gerinti, projektams reikiama specialiais aprūpinti ar žinybų tarpusavio ryšiams megzti. Darbuotojų nuoma gali padėti gerinti organizacijos žmonių išteklių gebėjimus.

Daugiau informacijos apie tai, kaip šioje svetainėje reklamuoti darbuotojų nuomos galimybes, rasite svetainėje darbuotojų nuoma.

Individai

Jei ieškote iššūkių ar karjeros galimybių, visai nebūtina keisti darbą. Darbuotojų nuoma yra viena iš karjeros galimybių. Darbuotojų nuoma patenkina poreikį kopti karjeros laiptais, suteikdama galimybių įgyti naujų įgūdžių ar jau turimus įgūdžius panaudoti kitoje darbo aplinkoje. Darbuotojų nuoma – tai galimybė susipažinti su kitos žinybos veikla ar išbandyti aukštesnio rango vaidmenis (aukštesnes pareigas, įgyti vadovavimo projektui patirties ir kt.).

Daugiau informacijos apie darbuotojų nuomą, nuorodas į pagalbinius informacijos šaltinius, bazinės darbuotojo nuomos sutarties tekstą, kontrolinius informacinius sąrašus nuomojamiems darbuotojams, juos skiriantiems ir priimantiems darbdaviams rasite svetainėje darbuotojų nuoma.

Stažuočių bendruomenėje programa – darbuotojų nuomos alternatyva

Stažuočių bendruomenėje programa – tai metinė įgūdžių mainų ir ryšių stiprinimo programa, kurią siūlo Vidaus reikalų departamento Savivaldybių ir bendruomenės plėtros skyrius. Pagal šią programą bendruomeninėms organizacijoms skiriamos dotacijos kvalifikuotiems darbuotojams iš viešojo, privataus ir bendruomenių sektoriaus išsinuomoti, siekiant įgyvendinti darbdavių gebėjimams stiprinti skirtus 3-6 mėnesių trukmės projektus. Vyriausybės institucijų darbuotojams stažuočių bendruomenėje yra profesinės raidos galimybė bendruomenės aplinkoje, o vyriausybės žinyboms – tai galimybė pagerinti savitarpio supratimą ir ryšius su pagrindinėmis suinteresuotomis bendruomeninėmis organizacijomis.

Informacija paraiškų teikėjams ir data iki kurios priimamos paraiškos, skelbiama [Vidaus reikalų departamento svetainėje](#).

Šie informacijos šaltiniai skirti padėti žinyboms organizuoti darbuotojų nuomos procesus, o individams ir žinyboms padėti pasinaudoti visa darbuotojų nuomos teikiama nauda. Daugeliui žinybų ši informacija bus reikšminga ir naudinga, nauda bus akivaizdi, tačiau jos neprivalo šia informacija naudotis.

Konsultacijos: darbuotojų nuoma („Introductory guidance to secondment“, www.cipd.co.uk/subjects/Irnanndev/secondment/secondment)

Nuorodos

Gairėse rasite:

- struktūriniuose darbuotojų nuomos politikos dokumentuose dėstomus principus, uždavinius ir nauda;
- paaiškinimų, kada taikytina darbuotojų nuoma;
- patarimų kaip vykdyti su darbuotojų nuoma susijusią reklamą, atranką ir derybas.

Darbuotojų nuomos reklama šioje svetainėje

Darbuotojų nuomos reklaminiam skelbimui naudokite šią *Word (Rich Text Format)* formato formą (žr. pirmiau pateiktą sąsają).

Parsisiųskite minėtąją formą, užpildykite elektroninę jos versiją ir nusiųskite ją savo organizacijos žmogiškųjų išteklių skyriui, kad šio skyriaus darbuotojas, atsakingas už informacijos skelbimą minėtoje svetainėje, ją toje svetainėje patalpintų.

Bazinė darbuotojo nuomos sutartis

Bazinėje darbuotojo nuomos sutartyje įrašytos būtinos ir galimos nuostatos. Į šią sutartį įtraukta ir privaloma informacija. Visgi trys sutarties šalys pačios tariasi, kaip konkrečiai reglamentuoti darbuotojo nuomos sutartyje privalomas aptarti sritis. Sutarties šalys gali rinktis naudoti:

- šią bazinę sutarties formą;
- bazinės sutarties straipsnių nuostatas pakeisti alternatyviomis nuostatomis; arba
- bazinę sutartį papildyti naujais straipsniais.

Kontroliniai informaciniai sąrašai

Nuomojamam darbuotojui ir jį skiriančiam bei priimančiam darbdaviui skirti kontroliniai informaciniai sąrašai parengti padėti atkreipti dėmesį į pagrindinius dalykus, į kuriuos būtina atsižvelgti organizuojant darbuotojų nuomos procesą.

Brisbane, Australija

[Versija spausdinti]

Asmuo pasiteirauti	Vadovas, Politikos formavimo ir darbo santykių skyrius, Žmogiškųjų išteklių skyrius
Patvirtinta (data)	
Tvirtinantis pareigūnas	prorektorius
Numatoma peržiūrėti	2005/07/01

12.6.1 Taikymo sritis

12.6.2 Sistemos aprašas

12.6.3 Sąnaudos

12.6.4 Paraiškų teikimo procedūros

Darbuotojų nuoma įstaigos viduje skatinama siekiant išplėsti darbuotojų karjeros galimybes ir geriau išnaudoti turimus universiteto žmoniškuosius išteklius.

Darbuotojo nuoma įstaigos viduje - tai laikinas darbuotojo perkėlimas į kitas (galimai aukštesnio lygmens) pareigas visai arba daliai darbo dienos tame pačiame universitete ne ilgesniam negu dvylikos

Konsultacijos: darbuotojų nuoma („Introductory guidance to secondment“, www.cipd.co.uk/subjects/lnanddev/secondment/secondment)

mėnesių laikotarpiui. Tokia darbuotojų nuoma organizuojama abipusiu atitinkamų institucijos skyrių vadovų ir nuomojamo darbuotojo susitarimu. Tokiomis aplinkybėmis privalu pasirūpinti, kad nuomos laikotarpiui pasibaigus nuomojamas darbuotojas grįžtų į ankstesnes ar į kitas sutartas pareigas.

Darbuotojo nuoma darbui kitoje tos pačios įstaigos veiklos srityje gali būti naudinga ir pačiai įstaigai, ir darbuotojui. Įstaigai darbuotojo nuoma naudinga tuo, kad padeda keisti informacija ir idėjomis, be to, stiprina organizacinius ryšius. Darbuotojo nuoma įstaigos viduje naudinga dar ir tuo, kad padeda greitai pasamdyti patyrusį darbuotoją, išmanantį įstaigos „virtuvę“ ir gebantį pasiekti rezultatų šioje konkrečioje organizacinėje aplinkoje. Pačiam individui nuoma įstaigos viduje naudinga tuo, kad padeda įgyti konkrečių įgūdžių ir žinių, gerinančių karjeros galimybes ir asmeninę raidą.

Darbuotojų nuoma įstaigos viduje nėra profesinės raidos programų pakaitalas.

12.6.1 Taikymo sritis

Darbuotojų nuomos programos taikytinos darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas ir terminuotas darbo sutartis. Ši politika netaikoma aukšto rango darbuotojams (SSG1 - SSG7).

Top

12.6.2 Programos aprašas

Darbuotojų nuoma organizacijos viduje skirstoma į dvi plačias kategorijas:

- *A kategorija* – kai organizacijos skyriui reikia darbuotojo konkrečiam tikslui, pavyzdžiui, pakonsultuoti ar padėti įgyvendinti projektą, ne ilgesniam kaip dvylikos mėnesių laikotarpiui atsiradusią laisvą darbo vietą užpildyti arba patenkinti darbo jėgos poreikį, kai to labiausiai reikia.

Šiai kategorijai priskiriamos darbuotojo nuomos atveju šalims būtų naudinga susitarti, kad nuomos laikotarpiui pasibaigus nuomojamas darbuotojas parengtų ataskaitą. Dėl tokios ataskaitos teikimo šalys turėtų susitarti prieš prasidedant nuomos laikotarpiui.

- *B kategorija* – kai organizacijos skyriui reikia įgyvendinti projektą ir jis siūlo galimybę kuriam nors savo darbuotojui tapti nuomojamu darbuotoju kitame tos pačios organizacijos skyriuje, atsakingame už šio projekto rengimą. Šiai kategorijai paprastai priskiriami atvejai, kai darbuotojai nuomojami kitam tos pačios organizacijos skyriui (pavyzdžiui, Mokymo ir mokymosi raidos skyriui), kad padėtų parengti mokomąją medžiagą ar atlikti tyrimą, tiesiogiai susijusį su mokymu ir mokymusi tame pačiame universitete.

Šiai kategorijai priskiriamiems darbuotojų nuomos atvejams pritaria susijusių organizacijos skyrių vadovai, o tvirtina fakultetų dekanai ar padalinių vadovai. Minėtųjų vadovų pritarimas priklausys nuo projekto pobūdžio ir naudingumo bei turimo finansavimo. Nuomos laikotarpiui pasibaigus, nuomojamas darbuotojas privalo parengti rašytinę ataskaitą ir joje išdėstyti išvadas ar pateikti parengtos mokomosios medžiagos dokumentaciją. Universiteto bibliotekoje paliekamos šių dokumentų kopijos suinteresuotiesiems darbuotojams susipažinti.

Į pirmiau apibrėžtas kategorijas nepatenkantiems ypatingiems darbuotojų nuomos atvejams gali reikėti Žmoginių išteklių skyriaus vadovo pritarimo.

Pareigoms, kurioms reikia darbuotojo visu etatu, galima nuomotis darbuotoją visai dienai arba daliai darbo dienos, priklausomai nuo konkretaus skyriaus veiklos poreikių ir nuomojamo darbuotojo poreikių bei pageidavimų.

12.6.3 Sąnaudos

Konsultacijos: darbuotojų nuoma („Introductory guidance to secondment“, www.cipd.co.uk/subjects/lnanddev/secondment/secondment)

Organizacijos viduje nuomojamam darbuotojui atlyginimą moka tas skyrius, kuris iš nuomos gauna daugiausiai naudos. Tikėtina, kad A kategorijai priskiriamais darbuotojų nuomos atvejais nuomojamam darbuotojui atlyginimą mokės priimantis skyrius, o B kategorijai priskiriamais darbuotojų nuomos atvejais nuomojamam darbuotojui atlyginimą mokės jį skiriantis skyrius. Darbuotojai, svarstantys galimybę tapti B kategorijos nuomojamais darbuotojais, skatinami teikti paraišką paramai moksliniam darbui gauti.

12.6.4 Paraiškų teikimo procedūros

Norėdami gauti daugiau informacijos apie paraiškų teikimo procedūras, kreipkitės į Žmogiškųjų išteklių skyrių.

(Išversta naudojant Švietimo ir mokslo ministerijos programų įgyvendinimui skirtas lėšas. Teirautis: Rasa Šnipienė, tel. 868 626 236)